

# 山东瑞丰高分子材料股份有限公司

## 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证山东瑞丰高分子材料股份有限公司（以下简称“公司”）2021 年限制性股票激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司董事、高级管理人员、总经理助理、中层管理人员和核心技术（业务）人员诚信勤勉地开展工作，保证公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司股权激励管理办法》等法律、法规、规范性文件及《山东瑞丰高分子材料股份有限公司章程》、《山东瑞丰高分子材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划（草案）》（以下简称“本计划”）的规定，特制定《山东瑞丰高分子材料股份有限公司 2021 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）

### 一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

### 二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

### 三、考核范围

本办法适用于限制性股票激励计划所确定的所有激励对象，包括公司公告本计划时符合公司任职资格的公司董事、高级管理人员、总经理助理、中层管理人员和核心技术（业务）人员（不包括独立董事、监事）。

### 四、考核机构

（一）公司董事会薪酬与考核委员会负责组织和审核考核工作；

(二) 公司董事会办公室、人力资源部、财务部组成考核工作小组负责具体实施考核工作。考核工作小组对董事会薪酬与考核委员会负责及报告工作；

(三) 公司人力资源部、财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供，并对数据的真实性和准确性负责；

(四) 公司董事会负责考核结果的审批。

## 五、绩效考评评价指标及标准

### (一) 公司层面的绩效考核要求

本公司拟在 2021-2023 年三个会计年度中，每个会计年度考核一次。业绩考核目标及归属比例安排如下：

| 归属安排   | 对应考核年度 | 公司业绩考核目标                            |
|--------|--------|-------------------------------------|
| 第一个归属期 | 2021年  | 以2020年净利润为基数，2021年净利润增长率不低于30.00%。  |
| 第二个归属期 | 2022年  | 以2020年净利润为基数，2022年净利润增长率不低于69.00%。  |
| 第三个归属期 | 2023年  | 以2020年净利润为基数，2023年净利润增长率不低于119.70%。 |

注：1.上述“净利润”以扣除非经常性损益后归属于上市公司股东的净利润剔除各期激励计划股份支付费用影响后的数值为计算依据。

2.上述“净利润”以经公司聘请的具有证券期货从业资格的会计师事务所审计的合并报表所载数据为计算依据。

若公司在各归属期未能完成业绩考核指标，则该期激励对象对应授予部分限制性股票取消归属，并作废失效。

### (二) 个人层面的绩效考核要求

激励对象的个人层面绩效考核按照公司现行薪酬与考核的相关规定组织实施，并依照激励对象的考核结果确定其实际归属的股份数量。激励对象的绩效考核结果划分为 S,A,B,C,D 五个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的实际归属的股份数量：

| 考评结果   | S   | A   | B   | C   | D |
|--------|-----|-----|-----|-----|---|
| 个人层面系数 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 0.0 | 0 |

若公司层面业绩考核指标达标，激励对象个人当年实际归属的限制性股票数量=个人层面系数×个人当年计划归属的限制性股票数量。

激励对象当期计划归属的限制性股票因考核原因不能归属，则作废失效，不

可递延至下一年度。

## 六、考核期间与次数

### （一）考核期间

本激励计划的考核年度为激励对象每期限制性股票归属的前一会计年度。

### （二）考核次数

本激励计划的考核年度为2021-2023年3个会计年度,每个会计年度考核一次。

## 七、考核程序

公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作,保存考核结果,并在此基础上形成绩效考核报告上交董事会薪酬与考核委员会。

## 八、考核结果的反馈及应用

（一）被考核者有权了解自己的考核结果,员工直接主管及人力资源部应当在考核结束后七个工作日内向被考核者通知考核结果;

（二）如被考核者对考核结果有异议,可与人力资源部沟通解决。如无法沟通解决,被考核对象可向薪酬及考核委员会申诉,薪酬与考核委员会需在五个工作日内进行复核并确定最终考核结果或等级;

（三）绩效考核结果作为限制性股票归属的依据。

## 九、考核结果归档

（一）考核结束后,人力资源部须保留绩效考核所有考核记录。

（二）为保证绩效激励的有效性,绩效记录不允许涂改,若需重新修改或重新记录,须考核记录员签字。

（三）绩效考核结果作为保密资料归档保存,该计划结束三年后由人力资源中心负责统一销毁。

## 十、附则

本办法由董事会负责制订、解释及修改,自股东大会审议通过之日起开始实施。

山东瑞丰高分子材料股份有限公司董事会

2021年10月19日